

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan Skripsi ini.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas sebagai mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Ucapan terima kasih khususnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, MSi., selaku Kepala Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Ibu Dra. Ec. Anik Yuliati, Selaku Dosen Wali Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
6. Bapak Drs. Ec. Eko Riyadi, Maks., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan penulisan ini.

7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
8. Bapak dan Ibu yang telah memberi semangat dan doa serta kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh Staf di UD. Surya Chemical yang telah mengizinkan penulis melakukan penulisan di UD. Surya Chemical dan telah memberikan data-data perusahaan yang dibutuhkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan atas kebaikan dengan limpahan Rahmat-Nya yang berlipat ganda, Amin.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi akademika UPN “Veteran” umumnya, serta bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi khususnya.

Surabaya, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Akuntansi Manajemen	10
2.2.2. Sistem Pengukuran Kinerja	11
2.2.3. Interaksi Antara Sistem Pengukuran Kinerja dan Kinerja Manajerial	12
2.2.4. Sistem Reward	13
2.2.5. Interaksi Antara Sistem Reward dan Kinerja Manajerial	14

2.2.6. Kinerja Manajerial	15
2.3. Kerangka Pikir	17
2.4. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Definisi Operasional	20
3.2. Pengukuran Variabel	21
3.3. Teknik Penentuan Sampel	24
3.3.1. Populasi	24
3.3.2. Sampel	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data	25
3.4.1. Jenis Data	25
3.4.2. Sumber Data	25
3.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	26
3.5.1. Analisis Data	26
3.5.1.1. Uji Validitas	26
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	26
3.5.1.3. Uji Normalitas	27
3.5.1.4. Uji Asumsi Klasik	27
3.5.2. Teknik Analisis	30
3.5.3. Uji Hipotesis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	33

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	34
4.2.1. Karakteristik Responden	34
4.2.2. Penyajian Data Variabel	36
4.3. Deskripsi Hasil Pengujian	36
4.3.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	39
4.3.2. Pengujian Normalitas	43
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.4. Regresi Linier Berganda	45
4.3.5. Uji Kecocokan Model	47
4.3.6. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja (X_1) dan Sistem <i>Reward</i> (X_2) Terhadap Kinerja Manajerial	47
4.4. Pembahasan	49
4.5. Perbedaan Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu	51
4.6. Keterbatasan Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target penjualan untuk UD. Surya Chemical dari tahun 2006 sampai dengan 2008	2
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	34
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.4.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengukuran Kinerja (X_1)	37
Tabel 4.5.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Sistem <i>Reward</i> (X_2)	38
Tabel 4.6.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Manajerial (Y)	38
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)	40
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem <i>Reward</i> (X_2)	40
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem <i>Reward</i> (X_2) Eliminasi ...	41
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y)	41
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) Eliminasi	41
Tabel 4.12.	Hasil Pengujian Reliabilitas	42
Tabel 4.13.	Hasil Pengujian Normalitas	43
Tabel 4.14.	Hasil Pengujian Multikolinieritas	44
Tabel 4.15.	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	45

Tabel 4.16.	Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu	52
-------------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Bagan Kerangka Pikir	18
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi UD. Surya Chemical Surabaya	34

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2.1 Rekapitulasi Data Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)
- Lampiran 2.2 Rekapitulasi Data Variabel Sistem *Reward* (X_2)
- Lampiran 2.3 Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Manajerial (Y)
- Lampiran 3.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)
- Lampiran 3.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem *Reward* (X_2) dan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem *Reward* (X_2) Eliminasi
- Lampiran 3.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) dan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) Eliminasi
- Lampiran 4 Input Data Eliminasi
- Lampiran 5 Hasil Pengujian Normalitas
- Lampiran 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 Tabel R

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2.1 Rekapitulasi Data Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)
- Lampiran 2.2 Rekapitulasi Data Variabel Sistem *Reward* (X_2)
- Lampiran 2.3 Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Manajerial (Y)
- Lampiran 3.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_1)
- Lampiran 3.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem *Reward* (X_2) dan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem *Reward* (X_2) Eliminasi
- Lampiran 3.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) dan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) Eliminasi
- Lampiran 4 Input Data Eliminasi
- Lampiran 5 Hasil Pengujian Normalitas
- Lampiran 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 Tabel R

PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA UD. SURYA CHEMICAL

Rizky Ekwin Pratama

Abstrak

Era globalisasi sekarang ini, tingkat pertumbuhan bisnis yang diikuti dengan keadaan perekonomian yang semakin kompleks sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen. Untuk dapat bertahan dan berhasil perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas, banyak perusahaan yang melakukan usaha terus menerus dalam meningkatkan kinerja manajerial dari setiap orang yang memegang posisi manajer di dalam organisasi. Di dalam organisasi modern, pengukuran kinerja memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja serta memotivasi kinerja individu di waktu selanjutnya. UD.Surya Chemical adalah salah satu perusahaan yang mengalami penurunan laba penjualan, hal ini disebabkan karena kinerja manajerial dalam UD.Surya Chemical kurang berjalan maksimal, sehingga kualitas produk yang dihasilkan juga kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem pengukuran kinerja dan sistem reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada UD.Surya Chemical dan manakah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial pada UD.Surya Chemical.

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer supervisor dan kepala bagian gudang UD.Surya Chemical yang terdiri dari 10 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem reward berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada UD.Surya Chemical dapat terbukti kebenarannya. Sedangkan sistem reward berpengaruh dominan terhadap kinerja manajerial pada UD.Surya Chemical tidak terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : sistem pengukuran kinerja , sistem reward , kinerja manajerial

EFFECT SYSTEM PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEM AND REWARD SYSTEM ON MANAGERIAL PERFORMANCE

IN UD. SURYA CHEMICAL

Rizky Ekwin Pratama

Abstract

Nowadays, business growth, followed by an increasingly complex economic conditions that will increase competition in getting the consumer market. In order to survive and succeed companies must produce a quality product, many companies are doing continuous efforts in improving managerial performance from any person holding a managerial position within the organization. In the modern organization, performance measurement provides an important mechanism for employees to use in explaining the objectives and performance standards as well as soften further motivate individual performance. UD.Surya Chemical is one company that has decreased gain on sale, this was due to managerial performance in the Chemical UD.Surya less running optimally, so that product quality is also less than the maximum. The purpose of this study was to determine whether the system of performance measurement and reward systems affect managerial performance in the UD.Surya Chemical Which variables most dominant influence on UD.Surya Chemical managerial performance.

The population in this study is the manager of the warehouse supervisor and head of the Chemical UD.Surya consisting of 10 persons. The sampling technique used in this study is the census.

Analysis techniques in this study using multiple linear regression, to investigate the influence between variables. Based on test results using multiple linear regression results show that performance measurement and reward systems affect managerial performance on Chemical UD.Surya can be proven true. While the reward system is the dominant influence of managerial performance on Chemical UD.Surya not proven true.

Keywords: performance measurement systems, reward systems, managerial performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi sekarang ini, tingkat pertumbuhan bisnis yang ada menunjukkan cukup tinggi, dimana diikuti dengan keadaan perekonomian yang semakin kompleks sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen. Tujuan perusahaan didirikan adalah untuk memperoleh laba yang diperoleh dari penjualan produknya, sehingga perusahaan harus memilih kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional sehingga dapat mencapai standar manajerial yang diinginkan.

Adanya arus globalisasi yang tinggi harus ditanggapi dengan serius oleh pelaku bisnis di Indonesia, bagi suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang industri ataupun jasa, penyediaan produk dan jasa yang berkualitas memang telah menjadi tuntutan agar dapat bertahan hidup dalam persaingan, salah satu caranya adalah memiliki komitmen terhadap kualitas yang menyeluruh (total).

UD. Surya Chemical, adalah salah satu perusahaan mandiri yang memiliki kantor pusat di Surabaya. Sampai saat ini perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia ini telah mempunyai pelanggan tetap di wilayah Jawa Timur dan Bali, baik yang bergerak di bidang yang sama maupun Toko Bangunan (TB). Namun tidak menutup kemungkinan akan

terus bertambah dikarenakan barang yang ditawarkan oleh perusahaan ini telah diakui kebaikan dari kualitasnya.

Dilema yang dialami oleh perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia ini adalah nilai lebih yang ditawarkan oleh para pesaing dalam hal harga, kualitas barang, serta kondisi kenyamanan lingkungan.

Tabel 1.1: Target penjualan untuk UD. Surya Chemical dari tahun 2006 sampai dengan 2008

Tahun	Target	Realisasi
2006	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.575.000.000
2007	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.510.000.000
2008	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.185.000.000

Sumber : UD. Surya Chemical

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa UD. Surya Chemical mengalami penurunan laba penjualan. Hal ini disebabkan karena kinerja manajerial dalam UD. Surya Chemical kurang berjalan maksimal sehingga kualitas produk yang dihasilkan juga kurang maksimal.

Kualitas telah menjadi topik vital bagi para peneliti karena untuk memperoleh produk yang berkualitas, banyak perusahaan yang melakukan usaha terus menerus dan meningkatkan *kinerja manajerial* dari setiap orang yang mengisi posisi manajerial di dalam organisasi untuk memahami, memenuhi, dan melebihi harapan konsumen dan pelanggan.

Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan kompetisi global, perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas karena hanya dengan memproduksi produk yang berkualitas tersebut maka perusahaan harus menghasilkan laba dalam jangka panjang. Produk yang berkualitas juga meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh

perusahaan. Untuk memperoleh produk yang berkualitas, banyak perusahaan yang melakukan usaha terus menerus dalam meningkatkan *kinerja manajerial* dari setiap orang yang memegang posisi manajer di dalam organisasi untuk memahami, memenuhi dan melebihi harapan konsumen atau pelanggan *internal* dan *eksternal*.

Peningkatan kinerja manajerial dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba perusahaan serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja manajerial yang terencana dan terarah diharapkan dapat membantu meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan.

Pengukuran kinerja organisasi modern memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja serta memotivasi kinerja individu diwaktu selanjutnya. Pengukuran kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan adalah guna mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. Semakin sering perusahaan tersebut melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka perusahaan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai.

Sistem reward atau kompensasi juga dapat meningkatkan maupun menurunkan *kinerja manajerial* apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kerja mereka dan tujuan untuk meningkatkan *kinerja manajerial* tidak tercapai. Kompensasi dapat berupa financial yaitu bentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial, tunjangan libur atau cuti maupun bentuk non finansial seperti tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang serta lingkungan pekerjaan yang menarik. (Schuler dan Huber dalam Kurnianingsih dan Indriantoro, 2001 : 32).

Beberapa peneliti bidang akuntansi menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang rendah, disebabkan oleh ketergantungannya terhadap Sistem Akuntansi Manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan sasaran–sasaran yang tepat, pengukuran kinerja, dan sistem reward. (Ainul Mardiyah dan Listianingsih, 2005 : 565)

Kenyataan ini menunjukkan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan, namun sistem akuntansi manajemen tersebut tergantung pada setiap keadaan. (Kurnianingsih dan Indriantoro, 2001 : 29)

Sesuai dengan hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan dengan mewawancarai manajer yang bersangkutan, dalam wawancara tersebut diajukan beberapa pertanyaan mengenai sistem pengukuran kinerja dan sistem reward terhadap kinerja manajerial yaitu tentang bagaimana

pemahaman sumber daya manusia (manajer) terhadap sistem pengukuran kinerja dan sistem reward terhadap kinerja manajerial pada UD Surya Chemical. Dimana sistem pengukuran kinerja dan sistem reward, sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional dan untuk menghadapi tantangan dalam persaingan dunia usaha.

Kenyataannya diketahui bahwa masih ada sebagian manajer yang kurang mendukung kegiatan operasional sepenuhnya, sehingga mengindikasikan bahwa masih terlihat kurangnya kesadaran manajer mengenai sistem pengukuran kinerja dan sistem reward, yang telah diterapkan di perusahaan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian diatas, maka akan diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Reward terhadap Kinerja Manajerial Pada UD. Surya Chemical.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengukuran kinerja dan *system reward*, berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada UD. Surya Chemical?
2. Manakah yang dominan pengaruhnya antara system pengukuran kinerja dan *system reward*, terhadap kinerja manajerial pada UD. Surya Chemical?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah sistem pengukuran kinerja dan *system reward* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada UD. Surya Chemical.
2. Untuk mengetahui manakah yang dominan pengaruhnya antara sistem pengukuran kinerja dan *system reward* terhadap kinerja manajerial pada UD. Surya Chemical.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

a. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja dan *system reward* terhadap kinerja manajerial dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

b. Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masih studi serta dapat memperluas wawasan ilmiah di bidang akuntansi manajemen dan hal ini berguna bila kelak terjun ke masyarakat.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini dapat disumbangkan dan digunakan bagi peneliti sebagai acuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah ini di masa yang akan datang.